

8 MARS ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

#LE8MARSETAPRES?



FEMMES CADRES ET ENCADRANTES : L'ÉGALITÉ À L'ÉPREUVE DES RESPONSABILITÉS

Réunions tardives, surcharge invisible, jugements sur l'attitude plus que sur le travail, derrière les discours sur l'égalité, la réalité du travail des femmes cadres reste trop souvent tue.

Parce que ce combat ne s'arrête pas au 8 mars, l'Ufict CGT Mines-Energie a lancé #LE8MARSETAPRES : une campagne nationale pour rendre ces situations visibles et construire, à partir du travail réel, des revendications syndicales solides et durables.

UN ANGLE MORT PERSISTANT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Dans le débat sur l'égalité professionnelle, on évoque souvent les écarts de salaire ou le plafond de verre, toutefois un angle mort demeure : la situation des femmes qui exercent des responsabilités.

Être cadre ou encadrante ne renvoie pas seulement à un statut. C'est une réalité de travail faite de décisions à prendre, d'équipes à coordonner, d'arbitrages à rendre et d'objectifs à atteindre. C'est aussi une exposition permanente aux évaluations, parfois très subjectives, qui conditionnent la suite des carrières : « posture », « style », « capacité à évoluer ».

Dans ce contexte, la légitimité n'est jamais totalement acquise. Elle se rejoue souvent au quotidien.

**« AUX FEMMES CADRES, ON DEMANDE DE RÉUSSIR.
MAIS SURTOUT DE LE PROUVER. »**

UNE CHARGE DE TRAVAIL DÉJÀ TRÈS ÉLEVÉE

Le travail d'encadrement repose aujourd'hui sur une forte intensification. Les journées de travail s'allongent, la disponibilité permanente devient la norme et la frontière entre temps professionnel et temps personnel s'efface de plus en plus.

Pour les femmes cadres et encadrantes, cette exigence professionnelle s'ajoute aux attentes sociales qui continuent de peser sur leur rôle familial. Être une cadre engagée tout en restant une mère disponible et une conjointe présente constitue une tension permanente. D'ailleurs, le forfait-jours présenté comme une souplesse, devient souvent un instrument d'invisibilisation de cette surcharge.

Cette pression invisible pèse sur les parcours professionnels et conduit parfois certaines femmes à limiter leurs ambitions ou à renoncer à des responsabilités.





DES INÉGALITÉS SALARIALES QUI PERSISTENT

L'accès aux responsabilités ne garantit pas l'égalité salariale.

À temps plein équivalent, **les femmes cadres gagnent en moyenne près de 20 % de moins** que les hommes cadres, selon les données Agirc-Arrco.

Ces écarts s'expliquent en partie par la concentration des femmes dans certains secteurs ou fonctions moins valorisés, mais aussi par des mécanismes plus diffus : **progression de carrière plus lente, accès plus limité** aux responsabilités hiérarchiques importantes. L'opacité des primes et des parts variables entretient ces inégalités et rend plus difficile leur contestation.

La **maternité** reste un facteur aggravant, souvent associé à un ralentissement de carrière et à une moindre reconnaissance salariale.

« POUR BEAUCOUP DE FEMMES, ACCÉDER À DES RESPONSABILITÉS SIGNIFIE DEVOIR RÉUSSIR PARTOUT, TOUT LE TEMPS. »

L'ÉPREUVE PERMANENTE DE LA LÉGITIMITÉ

À ces contraintes matérielles s'ajoutent des mécanismes plus diffus, mais tout aussi pesants. Dans les réunions ou les espaces de décision, la parole des femmes est plus souvent interrompue ou contestée. Les comportements sexistes ordinaires restent fréquents et contribuent à fragiliser leur position. Enfin, on leur impose un double standard permanent, celui d'être suffisamment leader pour diriger et suffisamment douces pour ne pas déplaire.

Et les chiffres le confirment. Si les femmes représentent aujourd'hui une part importante des cadres, leur présence diminue fortement à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Elles restent largement minoritaires dans les postes de **direction**. 62 % des cadres du secteur privé sont des hommes (Source INSEE). L'inégalité n'est pas un ressenti, c'est une réalité structurelle.

PARTIR DU TRAVAIL RÉEL POUR CONSTRUIRE DES REVENDICATIONS

Pour rendre ces réalités visibles et construire des revendications concrètes, **l'Ufict CGT Mines-Energie a lancé cette campagne consacrée aux femmes cadres et encadrantes.**

Elle s'articulera autour de quatre axes : **l'égalité salariale et la transparence**

des rémunérations, la prise en compte de la **charge réelle de travail**, les **conditions d'exercice des responsabilités** ainsi que la **lutte contre les discriminations et le sexisme** ordinaire qui continue de marquer les relations de travail.

L'ÉGALITÉ NE SE DÉCRÈTE PAS, ELLE SE CONSTRUIT À PARTIR DU TRAVAIL RÉEL

CAMPAGNE UFICT-CGT - ENTREPRISES DE L'ÉNERGIE

Mur de Parole

Femmes cadres et encadrantes : votre vécu compte.

Être femme cadre ou encadrante, c'est composer avec des responsabilités et des contraintes spécifiques. Charge de travail, reconnaissance, parcours professionnel, parentalité, discriminations... ces réalités font partie du quotidien, mais restent trop souvent minimisées ou renvoyées à l'individuel. Avec ce mur de parole, l'Ufict-CGT ouvre un espace d'expression anonyme pour rendre visibles des vécus trop souvent tus ou disqualifiés, et s'en servir comme appui à des revendications concrètes, ancrées dans le réel du travail.

Je témoigne

Voir le mur de parole →

TÉMOIGNEZ SUR LE MUR DE PAROLE

Vous êtes femme cadre ou encadrante ? Votre vécu compte.

L'Ufict CGT Mines-Energie a ouvert un espace de témoignage anonyme pour rendre visibles les situations trop souvent tues : surcharge invisible, réunions tardives, évaluations subjectives, carrières freinées. Ces récits alimenteront nos revendications syndicales et renforceront l'organisation collective des femmes cadres.

Scannez le QR code et prenez la parole.



#LE8MARSETAPRES?